

Communiqué de presse

Quelle qualité de l'emploi dans les organisations de l'économie sociale et solidaire ? Une perspective plurielle

Julien Maisonnasse, Ekaterina Melnik, Francesca Petrella, Nadine Richez-Battesti

LEST-CNRS- Décembre 2010

Recherche financée par la Région PACA, la CDC et son Institut recherche

Journée de restitution : 7 décembre 2010, Hotel de Région

Parfois pointée du doigt pour ses difficultés à assumer sa fonction employeur, parfois saluée pour sa capacité d'innovation sociale, l'ESS composée des associations, des coopératives, des mutuelles et des fondations, représente 10% de l'emploi total en France et contribue significativement à la création d'emplois. Les dernières données régionales sur l'emploi au sein des OESS publiées par l'Observatoire de l'ESS montrent un poids important (155 000 salariés en 2007, dont plus de 80% dans les associations, soit 9,6% de l'emploi total et 13,2% des salariés du privé), un fort dynamisme de progression du salariat (+3,6% par an entre 2002 et 2007, contre 1,8% pour le secteur privé lucratif), ainsi qu'une part importante de temps non complets (40,7% des emplois sont à temps partiel contre 21,3% dans le privé hors ESS) et de l'emploi occupé par des femmes (67,4%). Qu'en est-il dans ce contexte de la qualité de l'emploi ? Et quelles stratégies publiques et privées mettre en œuvre ?

Aborder la qualité de l'emploi par un faisceau d'indices

Nous avons pris comme point de départ les « indicateurs de Laeken » définis par l'Union Européenne pour caractériser les dimensions objectives et subjectives de la qualité de l'emploi, à savoir : la satisfaction, la rémunération et autres avantages liés au travail, la santé et la sécurité au travail, l'insertion et l'accès au marché du travail, la formation et le développement des compétences, la flexibilité et la sécurité de l'emploi, les conditions de travail, les relations professionnelles et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Nous avons tout d'abord construit un indicateur composite à partir des données de l'enquête Emploi et de son enquête complémentaire sur les conditions de travail. Il permet une mise en perspective avec le secteur public et le secteur privé lucratif. Puis nous avons analysés les effets des pratiques de management sur la satisfaction au travail et sur la qualité de l'emploi. Nous avons aussi élaboré une cartographie de différentes dimensions de la qualité de l'emploi en distinguant la Région PACA des autres régions françaises. Enfin, une enquête qualitative caractérise plus finement la qualité de l'emploi en PACA dans un secteur d'activité souvent décrié du point de vue de la qualité de l'emploi, celui des services à la personne.

Principaux résultats

L'ESS dans son ensemble conjugue des atouts et des handicaps. C'est un secteur très hétérogène, ce qui suppose d'introduire conjointement des analyses sectorielles et par statut juridique. L'ESS joue un rôle important, en particulier les associations, dans l'insertion et l'accès sur le marché au travail des publics fragiles ou considérés comme prioritaires par les pouvoirs publics (jeunes, femmes sans activité professionnelle, demandeurs d'emploi et chômeurs de longue durée), mais au risque d'une instrumentalisation par les pouvoirs publics.

L'ESS fournit également des efforts en termes de formation et de développement des compétences et détruit moins d'emplois que les entreprises privées lucratives, favorisant ainsi le maintien dans l'emploi indépendamment des aléas conjoncturels.

Sous l'angle de la conciliation vie familiale et vie professionnelle et de l'égalité des genres, les écarts de salaire entre hommes et femmes sont moindres dans l'ESS que dans le secteur privé lucratif et les horaires y sont moins atypiques. Pour autant en milieu associatif, l'emploi à temps partiel est très présent, plus souvent imposé que choisi, avec comme conséquence de faibles niveaux de rémunération.

Au milieu des années 2000, les OESS semblaient en retard sur la prévention des risques professionnels. Mais un rattrapage s'opère avec la mobilisation récente de l'USGERES, syndicat employeur. On souligne cependant que le dialogue social organisé apparaît souvent comme le parent pauvre de l'ESS au profit d'un dialogue plus informel sous forme d'échanges collectifs lors de réunions de travail ou d'informations notamment sur les risques au travail. Il prend aussi la forme d'un échange individualisé entre le salarié et la direction, renvoyant à un dialogue social paternaliste. Sur la dimension « relations professionnelles », les OESS sont en meilleure position que les entreprises privées hors ESS. C'est surtout le cas pour les fondations et les mutuelles.

Les différents indicateurs de la qualité de l'emploi et leur cartographie sur cinq secteurs d'activité laissent percevoir quelques points marquants pour la région PACA. Dans les services aux particuliers, le turnover y apparaît supérieur à la moyenne nationale sauf pour l'ESS. En revanche, la part des femmes embauchées en CDI dans les services aux entreprises relevant de l'ESS et dans les activités associatives non classées ailleurs y est plus faible. Il en est de même pour la part des cadres embauchés en CDI. Enfin, la part des cadres dans les départs en retraite y est supérieure à la moyenne nationale, tout particulièrement dans le secteur Education, santé et action sociale, soulevant des enjeux en termes de transmission d'entreprises.

Globalement, la satisfaction globale au travail apparaît plus importante au sein de l'ESS en dépit de critères objectifs de qualité de l'emploi peu performants et d'insuffisantes « bonnes » pratiques managériales laissant supposer des motivations intrinsèques liées au sens du travail.

Préconisations

- *Favoriser la pérennisation des emplois et pas seulement la création d'emplois d'insertion à visée réparatrice ;*
- *Contribuer à la formalisation, à la valorisation et à la diffusion de pratiques sociales et managériales innovantes : l'enjeu du dialogue social élargi comme levier d'action ;*
- *Renforcer la professionnalisation de la fonction employeur en milieu associatif et soutenir les stratégies de mutualisation*
- *Améliorer la qualité de vie au travail au-delà de la motivation liée au projet social et politique de l'organisation*

Contacts : Nadine Richez-Battesti nadine.richez-battesti@univmed.fr

Francesca Petrella : francesca.petrella@univmed.fr